

Què fem amb el mes de gener?

CCOO denunciem públicament que som a 4 de febrer i continuem sense conèixer els objectius, tot i que el Banc sí que aplica les pressions des de l'1 de gener.

I a més, en la guia publicada hi destaca la penalització i el calibratge dels objectius per sobre d'altres aspectes.



Un Manual de 53 pàgines ... però de fàcil lectura i amb un llenguatge àgil que enganxa des del primer moment.
"The Daily Bookstore"

Desconeixes els teus objectius, però si no els aconsegueixes ...
10 punts menys

Banc Sabadell publica anualment el seu "Model d'incentius" per a la xarxa comercial i la d'empreses, on informa de les característiques de l'esquema d'incentius, la seva estructura, totes les partides, els variables, les mètriques, els ajustaments, etc. **És un manual de "tan sols" 53 pàgines** perquè així, saber com complir amb els objectius marcats i cobrar el nostre incentiu sigui una missió impossible.

El que **sí ens ha quedat clar al llegir la guia** són dues coses:

1. Aquelles **partides que ens poden penalitzar** si no s'arriben a complir, fins i tot amb -10 punts del Valora.
2. Que la nova guia i el seu calibratge suposa una revisió de l'objectiu trimestral de punts de venda per funció. *"Aquest objectiu es comunicarà durant el mes de gener..."*

Però el Banc incompleix sistemàticament la seva pròpia norma.

Perdoneu ... On deixo a gener?

Avui es 4 de febrer (quan escrivim aquest comunicat) i ni els objectius ni els punts per funció per al 2020 han estat encara publicats ni comunicats a la plantilla.

Però pressionar a la plantilla per vendre, per visitar i reportar... això sí que es fa des del primer dia de gener.



Juguem? Propostes a cegues ... com els objectius de gener

Si a la plantilla se'ns penalitza quan no complim amb els objectius que l'entitat ens marca, **Qui penalitza a l'entitat** per incomplir les seves pròpies normes?

Seria just demanar que, a manera de compensació, l'objectiu anual de totes les funcions, oficines, centres de treball, etc. i els punts de cada funció siguin rebaixats un 1% per cada dia (i ja en portem dos) que el Banc retardi la publicació d'aquesta informació.

Cal un canvi de cultura empresarial en el Banc. I aquest s'hauria de visualitzar en l'actitud i la responsabilitat del Banc cap a la plantilla.